



Courrier d'alerte à Pierre Clément et fonctions RH : envoyé le 24/02/2017

Dans la continuité de nos échanges et de la poursuite d'un dialogue social que nous souhaitons régulier et de qualité, je souhaite partager avec vous la position de la CFE-CGC sur le programme « One Team ».

Lors de notre bilatérale du 25 octobre nous avons pu partager entres autres, sur le programme « One Team », cet échange nous a donné une première vue d'ensemble des sujets qui devraient mener à clarifier le rôle de chacun dans le dispositif commercial au sein des AE en lien avec les ambitions d'efficacité face au client ; et plus largement « d'éclairer le collectif des salariés » (et indirectement les IRP ou les OS) sur l'écosystème renouvelé dont les positions des parties prenantes, acteurs et régulations se trouvent impactés.

La CFE-CGC, de par son organisation interne nous permet de centraliser les remontés venant de l'UES, ainsi que des filiales (où nous sommes très présent), ce qui nous donne la capacité d'aborder ce dossier de manière globale.

Depuis, avant même qu'un début de communication officielle ne soit effectuée, le sujet commence à prendre une forme très concrète : des groupes de travail se constituent, et des propos managériaux sont tenus auprès des salariés, se voulant rassurants en précisant que « rien n'est acté à date ».

Mais nous constatons que des salariés sont convoqués avec de fortes incitations à aller en filiale, par exemple sur certains territoire lors de leurs EI, certains salariés se voient dire « ton avenir est en filiale... », d'autres voient leur périmètre d'action redéfini à la baisse, induisant vraisemblablement des variations autour des éléments de rétribution.

L'inquiétude se voit accentuée en voyant apparaître des fiches de poste pour le recrutement de manager avec une mention « mission temporaire de transformation : contribue à la réussite de la mise en place de la nouvelle organisation commerciale »...ou encore par le recrutement de salarié sur le métier d'avant-vente UCC avec un portage de contrat qui serait sur la filiale OCWS.

A défaut d'une communication claire, diffuse et concertée sur les enjeux et modalités, beaucoup de salariés nous expriment leurs préoccupations et s'interrogent sur leur avenir professionnel.

N'oublions pas que le collectif des salariés est hétérogène en terme de statuts, d'âges, d'attentes et d'aspirations, certains pouvant craindre des mobilités forcées, la perte de leur expertise, etc

Les managers, véritable courroie de transmission dans la mise en place de nos projets structurants, se trouvent également en situation d'injonctions paradoxales, devant à la fois fédérer et faire adhérer, sans bénéficier des moyens et du soutien utile.

Nous ne pouvons sur ces thèmes, que renvoyer la Direction aux engagements pris dans le chantier de l'expérience salarié.

Alors que les premières communications sur «One DEF/One Team» commencent à être distillées au sein des AE (et sur d'autres terrains), des documents embryonnaires circulent, de nombreuses questions nous remontent des différents périmètres sur lesquels nous serons prêt à partager.

La CFE-CGC sait prendre position dans la défense des intérêts de l'entreprise et de ses salariés (Cf. nos dernières interventions suite aux déclarations des représentants du Régulateur et de Monsieur Fillon), mais ce faisant ne peut se départir d'un niveau d'exigence forte sur les phases de transformation en interne (Cf. Accord Delivery DO IDF quand la majorité des OS préfèrent appliquer la politique de la chaise vide).

Pour la CFE-CGC, à l'instar de notre Président, «une performance économique durable repose également sur la qualité de notre modèle socio-organisationnel», dans ce sens la transformation et l'adaptation de notre modèle B to B ne peut se faire sans partage de «l'ingénierie sociale globale» censée être intégrée à tout projet.

Dans les premières phases d'échanges nous souhaitons que le partage puisse se faire sur les thèmes suivants :

- « Le modèle de gouvernance globale » sur la mise en place de ce que nous ne pouvons appeler à date qu'un projet,
- Une approche structurante et constructive d'échanges et de dialogue avec les OS.

A l'égal des grandes orientations du marché Grand Public présenté en CCUES, nous formulons (indépendamment de multilatérales qui doivent arriver) une demande d'information sur l'instance UES, présentant l'ingénierie sociale embarquée dans les réflexions. Cette présentation pouvant également donner l'occasion à la Direction de communiquer sur les éléments de la prévention primaire et des RPS accompagnant ce dossier, ou de la décliner en phase d'information dans les CHSCT des entités concernées.

Bien cordialement,

Franck Legras

Elu Délégué du personnel, Elu au CHSCT, Elu au Comité d'Entreprise Direction Orange Ile de France

